Специальный выпуск Российской общественно-политической газеты Народная правда

№ 1 (161) 2020 г.

За рабочее дело

Вставай, подымайся, рабочий народ! Ленинград

ЗА 6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ! ИНИЦИАТИВА РАБОЧЕЙ ПАРТИИ РОССИИ, ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ, РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

Приглашаем принять участие в работе Российского комитета рабочих – постоянно действующего семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии 21–22 марта 2020 года в Нижнем Новгороде.

Тема семинара:
«Выполнение программы профсоюзов «Задачи коллективных действий».

В повестке дня:
1. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни в соответствии с законом. Требования работников к работодателям. Докладчики: С.А. Горбушкин, Е.В. Сонин.
2. О представительстве интересов работников при ведении коллективных переговоров. Докладчик: В. В. Кальвит.
3. О создании первичной профсоюзной организации. Докладчики: М. В. Гордевнин, Е. Н. Шатрова.

На заседание РКР приглашаются:
Представители инициативных групп рабочих, стачкомов и профсоюзных организаций производственных предприятий.

Делегирование подтверждается:
Выпиской из протокола собрания инициативной группы рабочих, профсоюзной группы, заседания стачкома, профкома.

Состав инициативной группы:
Не менее 5 человек.
Делегаты-рабочие имеют право решающего голоса, остальные делегаты – право совещательного голоса.

Регистрация делегатов:
21 марта с 9.00 до 10.00

Заседание будет проходить:
21 марта с 10.00, 22 марта с 9.00

Место:
Нижегородский колледж теплоснабжения и автоматических систем управления.

Адрес колледжа:
Н. Новгород, ул. Нартова, д. 23 (проезд от железнодорожного вокзала до остановки «Площадь Нартова» на автобусе № 26).

Контакты:
телефон: 8(908)235-83-36
E-mail: avzolotov2@gmail.com, fra-len@mail.ru

Сопредседатель РКР
В. В. Кальвит



ТЕЗИСЫ К ДОКЛАДУ НА РКР. СВЕРХУРОЧНЫЕ

Устав любого ООО, ОАО или ПАО содержит главную цель всего предприятия – получение прибыли. Для достижения этой цели владелец с помощью «эффективных менеджеров» идёт на любые меры.

Так как прибыль – это не оплаченный труд работников, то увеличить её можно, если заставить работников работать больше, а платить меньше.

Вот несколько современных способов увеличения прибыли:

1. Сокращение штата и, как следствие, уменьшение фонда оплаты труда, отчислений в ПФР, ФСС, налоговую. Простое уменьшение штата, без повышения производительности труда, ведёт к увеличению нагрузки на оставшихся работников, то есть к увеличению степени эксплуатации.

2. Использование сверхурочной работы. Работая больше времени, работники снижают цену своего труда, хотя им кажется, что всё происходит наоборот. На многих предприятиях сверхурочные часы вообще не учитывают и не оплачивают, тем самым увеличивая прибыль и повышая степень эксплуатации.

3. Использование повышения производительности труда для сокращения численности работников.

4. Экономия на мероприятиях по охране труда.

5. Неоформление работников на работу официально или оформление «в серую».

Если работники не начнут организованно бороться за свои собственные интересы и против нарушения законных прав, то они попадают в положение крепостных крестьян или рабов.

Чтобы работать в нормальных условиях и получать зарплату не ниже стоимости товара рабочая сила, трудящимся необходимо бороться за свои интересы через свою организацию – профсоюз.

Необходимо добиваться сокращения рабочего дня до 6 часов, повышения зарплаты до стоимости рабочей силы, нормальных условий труда, сохраняющих жизнь и здоровье трудящихся.

До встречи на РКР!

С. А. Горбушкин, РПР,
сопредседатель РКР,
делегат РКР от «Электростали»
с правом решающего голоса

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРВИЧКИ

Многие трудящиеся уже осознают, что необходимо бороться за свои интересы.

Но с чего начать? Как организоваться? Как создать профсоюз?

Начинать нужно с такого плана:

1. Цель создания профсоюза.
2. Оценка положения: территория, режим, размер предприятия. Разработка методов преодоления. Создавать новый или менять старый профсоюз?
3. Структура профсоюза. Неосвобождённые сопредседатели. Казначей. Способ и размер сбора взносов.
4. Начало агитации. Подбор места, времени и количества собеседников.
5. Главные цели беседы при агитации в профсоюз. Увеличение численности, поиск активистов, пояснение о планируемых действиях и защита членов профсоюза. Раздача агиток с выжимками требований работников.
6. Методы защиты профсоюзного актива.

Юридические, информационные, коллективные действия по защите активистов и подготовка к ним. Техническая и юридическая подготовка.

7. Выбор момента времени и места для проведения учредительного собрания профсоюза.
8. Организация работы профсоюзного актива.
9. Постановка задач, подбор исполнителей, контроль. Планирование штаба для коллективных действий.

Это если коротко, подробности в докладе.

До встречи на РКР!

М. В. Гордевнин, РПР

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Регламент того, кто и на каких основаниях может и должен участвовать в коллективных переговорах, расписан в ТК РФ.

По чьей инициативе они будут проводиться и в чьих интересах, зависит только от нас самих. Переговоры и заключение прогрессивного Коллективного договора – это наука, она требует знаний и творческого подхода.

Процесс подготовки необходим, ведь всё зависит от осознания коллективом своих интересов и от поддержки большинства. Важно провести работу по разъяснению интересов трудящихся в коллективе, растолковать – кому и зачем это нужно.

Поставив задачи, необходимо составить свой – прогрессивный – проект Коллективного договора, агитировать за него, разъяснять, вносить изменения.

В профсоюзной работе можно руководствоваться методикой, разработанной Фондом Рабочей Академии (ФРА). По этой теме опубликовано большое количество теоретических и практических работ. Накоплен многолетний опыт, но не обойдётся без индивидуального для каждой организации творческого подхода.

Оценив динамику начатой подготовки, вам станет понятно, какие действия предпринимать на следующем этапе борьбы. Не нужно поддаваться соблазну «простоты вопроса», ведь мы пытаемся решить непростую задачу и знаем, что сложное состоит из множества простых, поэтому решаем задачу постепенно.

Опыт борьбы можно позаимствовать как у старших товарищей, так и в электронной библиотеке ФРА.

Применять теорию на практике сложно, но кому это делать, как не нам, работникам?

Для этого существует единственный в России Семинар по рабочему движению Федерации Профсоюзов России и ФРА, Российский Комитет Рабочих.

До встречи на РКР!

В. В. Кальвит, РПР,
сопредседатель РКР

Товарищ! Вступай в общественное объединение «Рабочая партия России»! Борись за интересы рабочего класса!

Ленинград
8-951-662-05-38 Овчинников В. А.
8-911-933-49-20 Дегтерев Д. Б.
8-921-923-56-93 Герасимов И. М.
8-921-939-60-99 Попов М. В.

Нижний Новгород
8-831-281-38-74 Кудрявцев В. М.
8-910-384-14-00 Золотов А. В.

Нижегородская область
8-908-235-83-36 Кальвит В. В.

Москва
8-915-199-74-46 Кузьмин А. В.
8-916-567-34-83 Шишкарев В. И.

Королёв, МО
8-926-394-12-10 Федин А. А.

Электросталь, МО
8-926-900-34-44 Горбушкин С. А.

Донецк
8-931-532-93-45 Васьковский А. Е.

Минск
+375-29-317-12-96 Алексеев А.А.
+375-29-253-78-86 Исай А.Ю.

Алтайский край
8-913-228-09-72 Лукьянов А. В.

Архангельская область
8-900-913-32-41 Белугин М. В.

Астрахань
8-960-865-59-49 Тимофеев И. В.
8-927-072-83-19 Чигарёв В. В.

Белгород
8-919-436-05-46 Родионов А. Н.

ПЕНЗА! КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРИНЯТ! ПОЗДРАВЛЯЕМ!

Подписанием коллективного договора закончился очередной этап в жизни первичной профсоюзной организации общероссийского профсоюза работников здравоохранения «Действие» пензенской областной станции скорой медицинской помощи. Этот этап – один из самых важных для формирования основы настоящего боевого профсоюза.

Кажется, что схема очень проста и доходчива: выдвинули требования, добились их выполнения коллективными действиями и закрепили их выполнение в коллективном договоре. Всё законно, и ТК РФ вам в помощь. А также опыт самых успешных профсоюзов (докеров и авиадиспетчеров), которые держатся за свои коллективные договоры в течение многих лет и понимают, что именно в них защита условий труда, достойная зарплата, льготы и гарантии занятости. Но не до всех в наше время это доходит. Настолько не до всех, что за последние 10 лет это первый профсоюз, который защитил проект именно работников, и проект стал не проектом, а действующим коллективным договором.

Профсоюз «Действие» постоянно поясняет, что нет эффекта от стояния на коленях перед видеокамерой, от калечащих голодовок, от угроз увольнений и самих увольнений. Что только коллективные действия по выверенному плану с понятными требованиями могут привести к успеху. Вот и Пенза подтвердила эти прописные истины. Когда ширился профсоюз, его лидеры говорили, что мы не про подарки на новый год и не про экскурсии, мы создаём профсоюз для отстаивания своих прав. Прав, которые закреплены в конституции, в ТК РФ. Права есть, осталось их только взять. И вот пришли профсоюзники, сотни пришли, а не одиночки. И взяли то, что им положено. А ФЗ № 10 им в помощь. Закрепили эти достижения по улучшению условий труда в коллективном договоре на три года с возможным продлением ещё на три.

Коллективные действия способствовали улучшению условий труда через смену автопарка и оборудования. В колдоговоре закрепили основные льготы для работников, увеличили зарплаты. И это за короткий промежуток времени, за недели! Потому что сотни не стоят на коленях, потому что сотни – это сила, которую не сломить, с такой силой считаются все.

А всего год назад медиков считали аутсайдерами профсоюзного движения, не способными на активные протестные действия. «Медики и забастовка? Нет, этого не может быть! Да они выйдут на дополнительное бесплатное дежурство, стерпят все оскорбления и сами себе клизму сделают, и будут ждать, чтобы их пожалели!» Но, как показала жизнь, сейчас медики – самые организованные борцы за свои права: с понятной продуктивной повесткой, с конкретными требованиями, с осознанием как и где закреплять достигнутое в упорной борьбе. А рабочие готовы умереть на работе за копейки, но никак не могут организоваться, хотя есть все возможности.

Но вернёмся к коллективному договору.

Он принят!

Три месяца велись переговоры. Против медицинских работников вели контрбатарейную борьбу лучшие силы Минздрава и пензенской администрации, чиновники с различными высшими образованиями, с тренингами по противодействию организованным коллективам. Но отсутствие высшего образования – не показание для отказа от борьбы. И, как показала жизнь, это вообще не показание для схода с дистанции. Да, многое не понятно, но они были не одни, за спиной стоял общероссийский профсоюз. Лучшие умы профсоюзного движения пришли к ним на помощь. Именно на помощь, потому что отстаивать свои права пришлось самим. И Пенза с этим справилась. Коллективный договор проекта работников принят!

Что же дальше? А дальше очередной этап в жизни боевого профсоюза. Теперь задача следить за выполнением коллективного договора, вносить поправки для улучшения действующего, коллективные действия при возникновении «недопонимания». Инструменты, опять же, самые простые и действенные: профсоюзные инспекции по контролю над условиями труда, выплатами стимулирующих, наличию защитных средств. Составление актов несоответствия с принятым коллективным договором и принятие решения об устранении этих нарушений. А не на коленях стоять перед администрацией. Сотни не стоят на коленях!

Есть ещё одна задача. Начинать готовить следующий проект коллективного договора, проводить разъяснительную работу с работниками, увеличивать ряды первичной профсоюзной организации ещё на пару-тройку сотен.

Ещё раз поздравляем славный коллектив первичной профсоюзной организации пензенской ОССМП Общероссийского профсоюза медицинских работников «Действие» с достойным результатом организованной борьбы за свои права! Вся трудовая Россия равняется на вас!

P.S. Уже после подписания коллективного договора так называемый Минтруд Пензы прислал кучу всяких поправок. Всем было очень интересно их почитать. Но, господа чиновники, коллективный договор – это локальный нормативный акт, он будет действовать три года, и изменения в него вносятся в порядке, предусмотренном законом. Сами не путайтесь, и других не путайте. Вы не стороны переговорного процесса и немного опоздали со своими ценными предложениями.

Г. В. Бобинов, РПР,
председатель первички
профсоюза «Действие»

ВЫЖИМКА ИЗ ПЕНЗЕНСКОГО КОЛДОГОВОРА

Самое важное:

1. Запрет на увольнение, перевод, сокращение без согласия профсоюза.
2. 36-ти часовая рабочая неделя.
3. Доведение зарплаты не менее чем до уровня указов 2012 г.
4. Повышение реального содержания заработной платы (официальная инфляция + 5%) ежегодно.
5. Доплату за работу «по одному». Участие в комиссиях всех уровней по распределению стимулирующих. Оплата времени медицинского осмотра «по среднему». Оплата работы в ночное время 100%.
6. Качественная спецодежда и спецобувь по нормам.
7. План, оплату и контроль баллов НМО сотрудников.
8. Обязательные технологические перерывы при очень низких и при очень высоких температурах.

«Сила только в организованности!»

Нечего ныть, ждать годами милостыни от начальства, надеяться на «спасителей» или пробовать искать лучшей доли в другом месте. Самый лучший способ, проверенный столетиями трудящимися всего мира, это организоваться в боевой профсоюз. Профсоюз – это не дядя со стороны, который придёт и все решит, профсоюз – это каждый!

Действия:

Первое: Вступить в профсоюз.

Второе: Провести собрания с обсуждением проекта колдоговора.

Третье: Довести число членов профсоюза и поддерживающих проект колдоговора до такой численности, при которой администрация не сможет отмахнуться или угрожать увольнениями без опасности парализовать работу учреждения и получить по голове от региональных властей.

Четвёртое: Начать переговоры с администрацией и коллективные действия трудящихся за заключение коллективного договора.

Координаторы:

Бобинов Григорий Вячеславович, Красный доктор, врач СМП
Телефон 8(962)700-53-96, e-mail: Bobinov24874@mail.ru
Владимиров Геннадий Петрович, врач эндоскопист
Телефон 8(921)300-15-71, e-mail: vgp67@mail.ru

Пока верстался номер, выяснилось, что едва только появились слухи о создании ячеек профсоюза «Действие» в Лодейном Поле Ленинградской области, как администрация немедленно зашевелилась.

Начала запугивать людей,объявлять трудящихся, осуществляющих законное право на организацию профсоюза и ведущих борьбу за свои насущные и коренные интересы, экстремистами.

Это ХОРОШО! Значит даже слухи весьма болезненны. Ещё ничего не сделано, а администрация уже пошла в атаку. Знает кошка, чьё мясо съела.

Кто-то, конечно, испугается, но в основном люди у нас грамотные, на рожон не полезут, а своё право осуществят.

Товарищи медики, борьба за свою зарплату — ваша обязанность. Не надо обращать внимание на запугивания. Молча, спокойно ведите профсоюзную работу.

Редакция ЗРД

О ДОКУМЕНТАХ

В настоящее время многие работодатели пользуются правовой неграмотностью и неорганизованностью работников. Пользуются с одной целью – сэкономить на оплате труда, мероприятиях по охране труда и других, не менее важных правах работников, которые записаны в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ).

Одним из способов экономии является неоформление трудового договора или оформление трудового договора, не отражающего действительных трудовых отношений работника и работодателя. Как следствие – полное бесправие работников, отсутствие внятных должностных обязанностей, «чёрная» или «серая» зарплата, отсутствие отчислений в Пенсионный фонд (ПФР), в фонд социального страхования (ФСС), в ФНС.

Если вы устроились на работу, то с вами должен быть заключён трудовой договор (ст.56 ТК РФ). Иногда с работника берут только заявление о приёме на работу. Никакого заявления в ТК РФ нет! Подписывая такое заявление, работодатель гарантирует только трудоустройство работника, переходящего с другого места работы, когда такой переход занимает какое-то время. Ваше место работы и трудовая функция должны быть включены в содержание трудового договора (ст.57 и ст.60 ТК РФ).

Если при приёме на работу вам не выдали вашу копию трудового договора, следует пойти в отдел кадров (отдел персонала) и вежливо попросить. Вы имеете право попросить любой документ, связанный с вашей работой: трудовую книжку, приказ о приёме, справку 2-НДФЛ и прочие (ст.62 ТК РФ). В случае отказа вы дублируете вашу просьбу письменно и регистрируете у секретаря с входящим номером на вашей копии. Если в течение трёх дней документы не предоставлены, то работодатель совершил преступление (КоАП РФ ст.5.27) и может получить штраф, как правило 50.000 рублей. Причём если таких работников окажется несколько, то штраф умножается на количество работников.

Нарушение требований охраны труда карается штрафами за сотню тысяч рублей (КоАП РФ ст. 5.27.1). Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора стоит от 50.000 до 100.000 рублей и также умножается на число не оформленных работников.

Если работники организованно потребуют удовлетворения своих требований в части соблюдения их законных прав, то под угрозой больших денежных штрафов и грозящего уголовного преследования работодателю придётся выполнять требования работников. Факт работы без оформленного трудового договора можно фиксировать, например, написанием протокола с подписью трёх свидетелей.

Но без знаний ТК РФ и других нормативных документов о труде работники даже не представляют, как на самом деле устроены трудовые отношения, не знают, что у них есть права, а не только обязанности. Без своей организации работники не смогут подать в трудовую инспекцию или прокуратуру 10, 100, 1000 заявлений единовременно для достижения нужного эффекта. Без коллективных действий, в одиночку, невозможно вести успешную борьбу за свои права и отстаивать свои интересы.

С. А. Горбушкин, РПР

СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КРАСНОЯРСК, ЯНВАРЬ 2020 ГОДА

В капиталистическом мире всё является товаром, в том числе и рабочая сила. Как любой товар, рабочая сила имеет свою стоимость – это сумма всех товаров и услуг, которые необходимы для нормального воспроизводства работника и членов его семьи.

Для определения стоимости рабочей силы берём время трудовой деятельности 25 лет или 300 месяцев. Состав семьи – 5 человек (родители и трое детей).

Методика расчёта разработана докерами ПКТ Санкт-Петербурга и опубликована на сайте Фонда Рабочей Академии в статье М. В. Попова «Стоимость рабочей силы – объективно необходимый уровень заработной платы».

Общие среднемесячные расходы составили 260 730 руб. «чистыми» или 299 689 руб. с учётом 13% НДФЛ (260 730 / 0,87 = 299 689). Это и есть стоимость рабочей силы двух работающих взрослых в семье из пяти человек.

Необходимо учесть, что в связи с рождением и воспитанием троих детей занятость матери составит не 25, а 25 - 3 х 3 = 16 лет. Чтобы получить стоимость рабочей силы одного работника, нужно заработную плату работающих членов семьи разделить на 1,64 (1 + 16 / 25 = 1,64). Таким образом, каждый родитель должен получать:

299 689 / (1 + 16 / 25) = 182 737 руб.

По данным Красноярскстата (https://vk.com/wall-95824569_3766) средняя заработная плата в октябре 2019 г. составила 48 302 руб., что в 3,78 раза меньше, чем рассчитанная выше цена рабочей силы. Этой зарплаты не хватит, чтобы купить квартиру, потому что после ипотечных выплат на жизнь всей **(!)** семьи останется 14 000 руб., а это — нищета.

Максимальная заработная плата – в добывающей промышленности (105 309 руб.), но и это почти вдвое ниже того, что необходимо для достойной жизни семьи.

И. А. Протопопов,
М. С. Стороженко,
члены РПР

Статья затрат	Сумма за 25 лет, руб.	В месяц, руб.
Квартира 80 кв.м. ЖК «Золотое сечение». Красноярск, р-н Советский, мкр. Взлётка, ул. Партизана Железняка. Стоимость квартиры на сайте krasnoyarsk.cian.ru	4 924 040	**34 185**
Первый взнос (20%)	984 808	
Кредит на 25 лет под 9,4% годовых, банк ВТБ, ипотечный калькулятор сайта calcus.ru	3 944 040	
Стоимость квартиры после всех выплат	10 255 554	
Затраты на ремонт квартиры	1 960 000	**6 533**
Оплата коммунальных услуг	2 100 000	**7 000**
Оплата охраны квартиры	286 900	**956**
Затраты на информационные услуги	1 050 000	**3 500**
Затраты на приобретение культурно-бытовой техники	200 994	**670**
Затраты на приобретение компьютеров и смартфонов	3 874 910	**12 916**
Затраты на покупку мебели	1 853 400	**6 178**
Затраты на приобретение бытовой техники		
Холодильников	105 998	**353**
Стиральных машин	99 998	**333**
Телевизоров	111 998	**373**
Посудомоечных машин	75 998	**253**
Чайников, мультиварок, пылесосов, блендеров, кондиционеров, микроволовок, утюгов	232 585	**775**
Кухонных плит	70 198	**234**
Затраты на покупку кухонных принадлежностей	273 120	**910,40**
Затраты на покупку ванных и туалетных принадлежностей	1 140 000	**3 800**
Затраты на одежду и обувь сезонную, повседневную и выходную	6 625 000	**22 083**
Личное медстрахование работника (ДМС)	425 000	**1 417**
Оплата медицинских услуг (в том числе стоматологических)	2 303 500	**7 678,33**
Затраты на приобретение медикаментов и других медицинских средств	712 500	**2 375**
Плата за оздоровительно-физкультурные услуги	1 500 000	**5 000**
Затраты на приобретение спортивного инвентаря	1 640 700	**5 469**
Затраты на приобретение детского инвентаря	140 000	**467**
Затраты на подгузники	402 480	**1 341,60**
Плата за содержание детей в детских дошкольных учреждениях	1 728 000	**5 760**
Школьные расходы	375 000	**1 250**
Затраты на обучение детей в высших учебных заведениях	3 600 000	**12 000**
Затраты на питание домашних животных и их мед. обслуживание (2 собаки и кошка)	1 350 000	**4 500**
Затраты на питание дома	15 000 000	**50 000**
Затраты на питание вне дома	7 200 000	**24 000**
Отчисления в негосударственный пенсионный фонд	600 000	**2 000**
Затраты на пользование общественным транспортом	2 340 000	**7 800**
Затраты на приобретение и содержание дачного участка (дом и содержание)	4 500 000	**15 000**
Затраты на ежегодный семейный отдых	3 750 000	**12 500**
Затраты на семейные праздники, включая подарки	1 500 000	**5 000**
Затраты на свадьбы детей	1 200 000	**4 000**
Затраты на посещение театров, кинотеатров, музеев, концертов	1 000 000	**3 333**
Затраты на приобретение автомобилей в кредит (4 автомобиля за 25 лет)	1 849 200	**6 164**
Страховка, налоги на автомобиль (КАСКО+ОСАГО+налог)	1 550 000	**5 167**
Эксплуатационные расходы на автомобиль		
на бензин (пробег 15 000 км в год / расход 10 л на 100 км)	1 635 000	**5 450**
на техническое обслуживание автомобиля (включая 1 комплект резины в 4 года)	910 000	**3 033,33**
на автостоянку	1 500 000	**5 000**
Затраты на погребение умерших родителей	200 000	**667**
Резервный фонд на 25 лет (семейные накопления)	1 500 000	**5 000**
ИТОГО: Общие и среднемесячные расходы		**260 730**
С учётом необходимости уплаты подоходного налога 13%		**299 689**
С учётом времени отпусков по уходу за ребёнком		**182 737**

СОЗНАТЕЛЬНЫМ И ИНИЦИАТИВНЫМ РАБОТНИКАМ ЭЛЕКТРОСТАЛИ

Дорогие электростальцы! 2019-й год запомнился нам горькими потрясениями, когда каток под названием «оптимизация» проехал по нашему трудовому коллективу. Сократили около тысячи из пяти тысяч.

Многие цеха завода и производственные участки закрылись или оказались законсервированными на неопределённый срок. Закончил своё действие коллективный договор (2017-2019). А в конце января заводская газета «Металлург» оповестила нас о продлении коллективного договора ещё на три года (2020-2022) с некоторыми незначительными изменениями. Незначительными, потому что изменения эти не коснулись наших с вами насущных интересов.

О каких же насущных интересах идёт речь? В первую очередь это защита коллектива от сокращений. Сегодня попасть под сокращение может каждый. А у нас ипотеки, кредиты, дети, болезни. Потерять работу – катастрофа. Такая же катастрофа – зарплаты. Когда где-то наверху рапортуют, что у работников «Электростали» нормальные зарплаты, хочется задать вопрос: «Нормальные относительно чего»? А если подсчитать стоимость рабочей силы (сумму затрат на нормальное воспроизводство семьи, состоящей из двух родителей и троих детей), то мы увидим, что зарплаты наши ниже стоимости нашей рабочей силы в 6-7 раз! Более того, пытаясь больше заработать, чтобы както прокормить семью, мы выходим на переработки либо на вторую и третью работу, не видим своих детей. Мы изнашиваемся, зарабатываем болячки и просто-напросто не доживаем до внуков.

Вот наше положение, уважаемые заводчане. И пора бы уже нам с вами задуматься о том, что же со всем этим делать. Одно дело, если бы не было ответа на этот вопрос. Но ответ есть! У нас с вами есть первичная профсоюзная организация ГМПР, но она не защищает работников. Значит, настала пора руководство профсоюза переизбрать. Действующий коллективный договор не улучшает наше положение, поэтому в него нужно внести изменения.

Например, в соответствии со статьёй 8 ТК РФ мы можем защититься от сокращений, внеся в коллективный договор пункт о согласовании с профсоюзом увольнений и сокращений работников. В соответствии со статьями 130 и 134 ТК РФ мы можем зафиксировать в коллективном договоре обязанность работодателя обеспечивать ежегодное (а ещё лучше ежеквартальное) повышение заработных плат работников на 10% сверх уровня инфляции. В коллективном договоре мы можем зафиксировать сокращённый до 6 часов с сохранением заработной платы рабочий день и увеличенный отпуск, чтобы больше времени проводить с семьёй.

Само по себе это не произойдёт, но в соответствии с Уставом ГМПР мы с вами имеем полное право (статья 11) свободно вносить предложения по любому вопросу профсоюзной жизни и обязаны (статья 12) вносить улучшающие изменения в наш коллективный договор.

Для того, чтобы дело закрутилось, нам нужно значительно расширить нашу инициативную группу. Нужно вести профсоюзную работу в каждом подразделении завода, привлекать всех работников, ведь профсоюз – это не профком, профсоюз – это мы все. Наша сила в наших коллективных и сплочённых действиях!

Товарищи заводчане, вступайте в инициативную группу!

За улучшение условий труда на заводе «Электросталь»!

За развитие производства и производительных сил!

А. С. Иванюк, РПР,
представитель инициативной группы работников АО «Металлургический завод «Электросталь»,
тел. 8-977-338-99-02
vk.com/artemivanjuk

45! РЯЗАНЬ В «ДЕЙСТВИИ»!

Наши ряды пополнились крупной первичной профсоюзной организацией города Рязани. Это ещё одна станция скорой медицинской помощи Российской Федерации в составе Общероссийского профсоюза медицинских работников «Действие».

СОРОК ПЯТЫЕ!

Лидера ячейки, Жанну Козлову, мы приняли в ряды профсоюза в прошлом году, и вот есть большая организация в городе Рязани уже в начале этого года. Актив, представлявший 80 сотрудников, 13 января 2020 года провёл учредительное собрание.

Есть ещё одна группа сплочённых работников. В организации всё легче и быстрее. Теперь будут проводить собрания, каждый месяц принимать новых сотрудников в свои ряды, сформируют план и будут двигаться к намеченным целям. Главное, что в Общероссийском профсоюзе знают, как это делать.

А цели выражены в требованиях. Они общие для всей страны. Это единая понятная повестка: улучшение условий труда, пересмотр результатов СОУТ, смена автопарка, достойная зарплата. И, конечно, закрепление достигнутого в коллективном договоре, как только что это сделала областная скорая Пензы.

Рязань – это один из многих городов, где сотрудники скорой медицинской помощи поставлены на грань выживания. Работа в неполных бригадах, жуткая нагрузка из-за нехватки бригад на линии, переработки, мизерные зарплаты чуть выше прожиточного минимума. И весь этот набор невыносимых унижающих условий не меняется годами. Стало понятно, что надеяться и ждать милости от кого-то - пустая трата времени. Теперь будут отстаивать свои права сами.

Добро пожаловать в профсоюз людей из стали! Вместе – мы сила, вместе мы победим!

Г. В. Бобинов, РПР

Товарищ! Вступай в общественное объединение «Рабочая партия России»! Борись за интересы рабочего класса!

Омск
8-950-339-65-92 Таболина Т. И.

Оренбург
8-987-863-54-93 Вахитов Р. Ф.

Орёл
8-920-285-39-12 Череватенко А. В.

Печора и Республика Коми
8-912-550-77-58 Чурякова С. Н.

Пермь
8-912-983-99-23 Егорчев М. А.

Псков
8-911-355-30-93 Авакимянц Е. В.

Ростов-на-Дону
8-903-405-48-65 Гомелаури П. В.

Самара
8-987-152-0382 Гордевнин М. В.

Ставрополь
8-960-865-59-49 Чигарёв В. В.

Тамбов и область
8-900-984-54-34 Карасёв Д. Б.

Тюмень
8-961-782-71-37 Гершаник Д. Н.

Улан-Удэ
8-983-352-42-52 Крутилин П. В.

Чебоксары
8-937-012-78-80 Царыгин С. В.



О КУЛЬТУРЕ СОБРАНИЙ

Товарищи создают новые профсоюзы, пытаются объединить общим делом множество людей, но не умеют организовать эту работу, не умеют проводить собрания, не видят смысла в лишней бюрократии. Выборы секретаря, ведение протокола считают пустым формализмом.

Смысл правильного оформления собраний в том, что это – продуктивная работа организации.

Если профсоюзная организация проводит собрания, но не оформляет их должным образом, риск низкой продуктивности и развала организации будет расти от собрания к собранию.

Итак, о культуре собраний.

В вашей организации есть председатель – он готовит повестку собрания.

Первыми пунктами можно сделать приём и отчисление членов организации, остальные – о насущных проблемах.

По каждому пункту необходимо определить выступающего и содокладчиков. Количество пунктов лучше делать не больше семи, хотя тут всё зависит от ситуации.

Собрания желательно заканчивать постановлением, которое содержит план действий на период до следующего собрания. Неплохо было бы закреплять ответственных за выполнение пунктов плана.

Немаловажным является вопрос о ведении собрания.

Можно пользоваться следующей схемой: председатель профсоюза открывает собрание и предлагает одного из присутствующих на место председателя собрания и ещё одного – на место секретаря.

От собрания к собранию председателя собрания и секретаря собрания необходимо менять. Такая система поможет в формировании у каждого члена профсоюза личной ответственности и опыта в проведении собрания.

Председатель собрания озвучивает повестку, вносит исправления, если они необходимы, и предлагает собранию проголосовать за повестку, после чего предлагает регламент выступлений (хорошей нормой является 7 минут на выступление докладчика и 3 минуты на выступления критиков). Регламент утверждается голосованием. И, если разногласий нет, то по пунктам повестки выступают докладчики.

Важно следить за регламентом всех выступлений по часам и не допускать превышения регламента.

Секретарь собрания ведёт протокол. В протоколе фиксируется название организации, дата проведения собрания и рабочая повестка. При необходимости можно записывать присутствующих. Обязательно нужно фиксировать председателя собрания, секретаря собрания, вопросы, поставленные на голосование, и результаты голосования. Протокол нужен, чтобы в будущем не терять нить развития организации.

Итак, чтобы не превращать собрание в базар, должен быть председатель, который предоставляет слово и следит за регламентом, и секретарь, который будет вести протокол. На каждое собрание можно брать протоколы предыдущих собраний, чтобы ориентироваться в проблемах и в стадиях решения.

Поначалу всегда трудно и непонятно, однако эти мероприятия необходимы.

Полное понимание, что такое собрание, какова функция председателя, секретаря, как вести протокол и каков смысл всех этих мероприятий, придёт со временем на практике.

Я желаю всем профсоюзам развития и продуктивной работы в борьбе за защиту коренных интересов трудящихся.

Профсоюзам в помощь – консультанты Фонда Рабочей Академии.

И в заключение – выдержка из мемуаров маршала Мерецкова, очень своевременно процитированная нашим товарищем С. Н. Чуряковой.

В мемуарах есть эпизод, когда в местную ячейку приезжает «товарищ из центра», из Владимира (автор в это время работал в Судогде):

«Владимирец отчитал нас за то, что мы не ведём запись работы ячейки, что нет у нас протоколов, а ещё резче – за то, что называем себя большевиками, но никак это не оформили.

Апрель 1917-го».

О. В. Мордвинова, РПР

Пример протокола собрания профсоюзной ячейки

Протокол
собрания профсоюза строителей № .... от «......» .... 20... г.

Присутствует — ….. человек.
Председатель — Иванов А.В.
Секретарь — Петров В.Г.
Повестка дня:
1. О приёме в профсоюз — докладчик Сидоров В.П.
.... принят большинством голосов
2. Об отчислении из профсоюза — докладчик Орлов Г.А
.... отчислен большинством голосов.
3. О сложившейся ситуации в отрасли — докладчик. Москвин Ю.В.
Выступали: Тихонов А.С, Васильев П.С.
4. Об интересах работниках отрасли — докладчик Николаев Л.М.
Выступали: ....
5. О мерах борьбы за интересы работников — докладчик Сергеев С.В.
Выступали: ....
6. О взаимодействии с работниками смежных специальностей — докладчик Груздев С.Ю.
Выступали: ....
Постановили:
1. Признать сложившуюся ситуацию в отрасли критической.
2. Утвердить список требований работников отрасли, для агитации и пропаганды работников предприятия о вступлении в профсоюз или подписания доверенности на действия.
3. Утвердить план мероприятий борьбы за интересы работников.
4. Утвердить меры по налаживанию связей с работниками смежных специальностей.
Принято большинством голосов (более 50% присутствующих)
Председатель собрания: .... (подпись)
Секретарь: ....(подпись)

У КАПИТАЛИЗМА ДВА ЛИЦА И ОБА ...

Завод автомобильных фильтров «Нордфил» находится в самом сердце Васильевского острова. Внешне всё хорошо – полезная продукция, светлые чистые цеха, зарплата без задержек. А за внешностью: жесточайшая эксплуатация, вредные условия труда, заниженные тарифы.



Лицо первое: «Диктатура капитала в форме демократии»

Кадровая система на заводе выстроена в соответствии с лучшими образцами ковки современных наёмных рабов: высокоинтенсивный труд во вредных условиях по 12 часов в день позволяет вычленить и оставить на заводе самых выносливых, бессловесных и безропотных рабочих. Тех, кто вслух говорит, что здесь временно, а на самом деле «без вариантов». Остальные, кто имеет в запасе денег хотя бы на месяц, выражают свой протест молча и следуют заранее приготовленному для них «услужливым» работодателем указателю: «Не нравится? Улица – там!»

В целом, на заводе «Нордфил» мир и гармония по типу феодальных отношений между барином и холопами. Холопы были довольны, что можно больше законной нормы работать на барина. Барин был доволен их готовностью батрачить на него денно и нощно. Идиллия, да и только. Производственная пастораль, достойная кисти современных тицианов.

Такие «мир и гармония» царили на «Нордфил» до недавнего времени: народ хочет работать и перерабатывать как проклятый – пожалуйста, всё по обоюдному согласию.

Лицо второе: «Диктатура капитала в форме открытого террора»

Всё изменилось, когда руководство «Нордфил» обнаглело от жадности и осенью 2019 года снизило тарифы на изготовление фильтров на 30%. Тогда даже самые покорные рабочие не выдержали и начали ворчать по курилкам о снижении зарплат, а самые отчаянные и «наглые» пошли в атаку на мастеров цехов. Но им было твёрдо указано перстом начальства на известную табличку: «Не нравится? Улица – там!»

Но начальство просчиталось. Все, кто могли, уже давно ушли «на улицу». Остались лишь те, кому идти попросту некуда. И горстка пригретых к начальству холуёв, как же без них. Но на них оглядываться – себе дороже, утянут в болото. Человек же не кулик, он должен идти вперёд и вверх, развивая общество, развиваться сам.

И вот переломный революционный момент на одном маленьком заводе наступил. «Нам нечего терять, кроме своих цепей», – подумали самые передовые рабочие завода и решили создать закрытую группу ВКонтакте «Рабочие Нордфил», для обсуждения проблем по организации борьбы ЗА ПОВЫШЕНИЕ ТАРИФОВ. В группе было объявлено о том, что на заводе создан профсоюз «Красный фильтр», и выложен для обсуждения список требований рабочих к руководству.

Довольно быстро о группе узнало начальство. Нашёлся шпион, готовый выслужиться перед начальством и предать коренные интересы рабочего класса ради своей личной сиюминутной выгоды.

И вот тут с капиталистов слетели маски, и рабочие увидели второе, настоящее мурло капитализма, которое есть открытая террористическая диктатура капитала над рабочими в пределах одного маленького завода. В крупных масштабах, на уровне финансового капитала, террор против рабочих называется фашизм.

Начальство устроило рабочим выволочку на собрании, всех, кто не вышел из группы, показательно уволили, а затем рабочих стали вызывать и допрашивать о создании группы ВКонтакте по одному. Генеральный директор завода Мохов С.В. пообещал рабочим вычислить активистов и учинить над ними показательную расправу.

Но у нас в РФ сегодня не фашизм, и государство рассматривает рабочих и работодателя исключительно как социальных партнёров. Ст. 21 ТК РФ гарантирует работникам право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Поэтому рабочим завода нужно спокойно продолжать борьбу, зная, что закон и правда на их стороне.

А. Ростовцева,
профсоюз «Красный фильтр»

Газета издаётся на средства Фонда Рабочей Академии, Рабочей партии России и на пожертвования от передовых рабочих и интеллигентов.

Печать и распространение каждого номера обходится в 90-100 тыс. рублей. Чтобы специальный выпуск газеты продолжал выходить, высылайте свои заметки на адрес **zrd@rpw-mos.ru**, а средства на издание переводите на:

карту Сбербанка
№ 5469550034869302
Михаил Васильевич П.

кошелёк ФРА
на Яндекс.Деньги
№ 410011077398213



Отчёты о поступлениях публикуются на сайте Московского регионального отделения Фонда Рабочей Академии.

Главный редактор газеты «Народная правда»: М. В. Попов
Телефоны редакции: (812) 939-60-99, (921) 923-56-93; Факс (812) 550-14-76
E-mail: fra@nevalink.net, http://rpw.ru/np

Учредитель – трудовой коллектив редакции
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный

Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих) 194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61

Ответственный за «Спецвыпуск «ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО» 2(217)
заместитель главного редактора В. Е. Лещук
телефон: +7-952-274-40-46
EMAIL: zrd@rpw-mos.ru

Тираж 30000
Заказ № 2602
Номер подписан 13:25 13.02.2020 г.

Исполнитель ИП Сенюрина А.П. Отпечатанно на оборудовании типографский комплекс «Девиз», договор аренды оборудования №20-01-13, 195027, СанктПетербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44